

ЗБОРНИК НА ТРУДОВИ PROCEEDINGS



2014

**Четврта меѓународна научна конференција: “Науката
и општествениот развој” Fourth International Scientific
Conference: „The Science and the Social Development“**

CIP - Каталогизација во публикација Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

001.894:316.422.44(082)

МЕЃУНАРОДНА научна конференција (4 ; 2014 ; Скопје) Науката и општествениот развој : зборник на трудови / Четврта меѓународна научна конференција, Скопје, 09 мај, 2014. / INTERNATIONAL Scientific Conference (4; 2014; Skopje) The Science and the Social Development: proceedings / Fourth international scientific conference, Skopje, 09 May, 2014. - Скопје : Европски универзитет - Република Македонија, 2014. - [500] стр. ; 24 см

Текст на мак. и англ. јазик

ISBN 978-608-4574-62-0

а) Научен развој - Општествени промени - Зборници COBISS.MK-ID 96104458

Издавач/Publisher:

Европски Универзитет Република Македонија/European University Republic of Macedonia

За издавачот/For the publisher:

Проф. д-р Бојо АНДРЕСКИ

Почесен одбор/Honorary Committee:

Проф. д-р Бојо АНДРЕСКИ (Претседател на ЕУРМ)

Проф. д-р Билјана АНДРЕСКА – БОГДАНОВСКА (Генерален директор на ЕУРМ)

Програмски одбор/Programme Committee:

Проф. д-р Лидија Наумовска – ректор, ЕУРМ, претседател;

Доц. д-р Елизабета Стамевска - генерален секретар, ЕУРМ;

Проф. д-р Биљана Перчинкова – проректор, ЕУРМ, член;

Проф. д-р Алекса Стаменковски – проректор, ЕУРМ, член;

Проф. д-р Живко Андрески – декан, Факултет за правни науки, ЕУРМ;

Проф. д-р Савица Димитриеска – декан, Факултет за економски науки, ЕУРМ;

Проф. д-р Стојан Кузев – декан, Факултет за детективи и криминалистика, ЕУРМ;

Проф. д-р Славјанка Оцаклиевска – декан, Факултет за стоматологија, ЕУРМ;

Проф. м-р Стојанка Манева Чупоска - Јана – декан, Факултет за арт и дизајн, ЕУРМ;

Доц. д-р Слободан Шајноски – декан, Факултет за политички науки, ЕУРМ;

Проф. д-р Мишел Бурс – Галатасарај Универзитет, Турција;

Професор емеритус Тодор Кралев – Скопје, Македонија;

Проф. д-р Јованка Матиќ – Институт за општествени науки, Белград, Србија;

Проф. м-р Марина Ранисављев – Висока текстилна школа за дизајн, технологија и менаџмент,
Белград, Србија;

Проф. д-р Невена Танева – Технички Универзитет, Софија, Бугарија;

Проф. д-р Кристина Шилер – Индијана Универзитет, Индијанаполис, САД;
Доц. д-р Билјана Масловариќ – Универзитет на Црна Гора, Филозофски факултет, Никшиќ;
Доц. д-р Шаји Садисиван – Универзитет Хидеабад, Индија;
Доц. д-р Жарко Ќулибрк – Факултет за безбедност и самозаштита, Бања Лука, БиХ;
Доц. д-р Бекир Чинар – Епока Универзитет, Тирана, Албанија;
М-р Наташа Ловриќ – Европски Институт за шуми, Загреб, Хрватска.

Организационен одбор/Organizational Committee:

Доц. д-р Слободан Шајноски – претседател;
Асс. м-р Милена Паговска – секретар;
Проф. д-р Крсте Дејаноски;
Проф. д-р Стојан Славески;
Проф. д-р Љупчо Стојчески;
Доц. д-р Викторија Кафециска;
Доц. д-р Билјана Тодорова;
Доц. м-р Маја Димовска;
Асс. м-р Верица Неделковска;
Асс. м-р Ирена Скрческа;
Асс. м-р Слободан Филиповски

Превод и техничка обработка/Translation and technical processing:

М-р Милена Паговска

Дизајн на лого / Logo design:

М-р Марија Ветероска

Графичка илустрација/Graphic illustration:

Доц. м-р Гордана Вреноцска

Печату/Printing:

АБЦ принт – Скопје

Тираж/Circulation:

СОДРЖИНА

Доц. д-р Зоран КОЛЕВ

**ОПШТИНСКИТЕ ОБВРЗНИЦИ КАКО РЕШЕНИЕ НА ЕДЕН ОД ПРОБЛЕМИТЕ НА
ЛОКАЛНАТА ДЕМОКРАТИЈА 1**

PhD Candidate Nuhi SELA

**DYNAMICS OF PRODUCTION FOR THE ENTERPRISES WITH PRIVATE OWNERSHIP:
CASE STUDY15**

М-р Емануела ЕСМЕРОВА

СТРАТЕГИСКИ МЕНАџМЕНТ , МОДЕЛИ, ПЛАНОВИ И СТРАТЕГИИ29

Проф. д-р Лидија НАУМОВСКА, М-р Верица НЕДЕЛКОВСКА

ИНКЛУЗИВНОСТ НА ИНВАЛИДИТЕ ВО МАКЕДОНСКИТЕ КОМПАНИИ 45

М-р Јасмина МИШОСКА

ОХРАБРУВАЊЕ НА ПРЕТПРИЕМАЧКИОТ ДУХ ЗА КАРИЕРЕН РАЗВОЈ ...63

Доц. д-р Елизабета СТАМЕВСКА

**ПРИМЕНАТА НА ДОБРО КОРПОРАТИВНО УПРАВУВАЊЕ – НЕОПХОДНОСТ ЗА
ОДРЖЛИВ ЕКОНОМСКИ РАСТ НА КОМПАНИИТЕ..73**

М-р Емилија МИТЕВА - КАЦАРСКИ, М-р Костадинка ЧАБУЛЕБА

**ЕКОНОМИЈА БАЗИРАНА НА ЗНАЕЊЕ - ГЛОБАЛНИ ТРЕНДОВИ И ИМПЛИКАЦИИ
.....86**

M.Sc. Mitko VELJUSLIEV, M.Sc. Aleksandar NACEV, Kire NIKOLOVSKI

MANAGEMENT - SCIENCE AND SKILL.....97

Елизабета ТРАЈАНОВСКА СРБИНОСКА

ИНТЕРНЕТ ПАРИ – БЕЗБЕДНОСТ ПРОЦЕНКА И ИНОВАЦИИ106

Проф. д-р Маријан СТЕВАНОВСКИ

**ВЛИЈАНИЕТО НА РЕВЕРЗИБИЛНИ ЕФЕКТИ НА ФИНАНСИСКАТА КРИЗА И
ГЛОБАЛИЗАЦИЈАТА ВРЗ ОПШТЕСТВЕНИОТ РАЗВОЈ.....119**

Д-р Лазар ЃУРОВ, М-р Кемо ЃОЗО, Стефан ПЕЈОВСКИ

**ВЛИЈАНИЕТО НА ЕМОЦИОНАЛНАТА ИНТЕЛИГЕНЦИЈА ВРЗ ОСТВАРУВАЊЕТО
НА УСПЕШНА КОМУНИКАЦИЈА НА ЛИДЕРИТЕ133**

М-р Кемо ЃОЗО, Д-р Лазар ЃУРОВ, Филип АЛЕКСОВСКИ

УЛОГАТА НА КОМУНИКАЦИСКИТЕ ВЕШТИНИ НА ЛИДЕРИТЕ ВО УСПЕШНОТО РАБОТЕЊЕ СО ПОТЧИНЕТИТЕ И ПРЕТПОСТАВЕНИТЕ 153

Проф. д-р Александра СТАНКОВСКА

РАЗВОЈ НА ПАЗАР ЗА ФИНАНСИСКИ ДЕРИВАТИ – ПЛАТФОРМА ЗА УПРАВУВАЊЕ СО ПАЗАРНИ РИЗИЦИ.....176

Проф. д-р Живко АНДРЕВСКИ

ДЕСЕТ ТЕМИ ЗА ПРОМОЦИЈА НА НАУКАТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА198

Доц. д-р Лулзие ЛУТВИНУ КАДРИУ, М-р Беким КАДРИУ

МЕНАџЕРСКОТО ОБРАЗОВАНИЕ КАКО СТРАТЕГИЈА ЗА ПРОМЕНИ ВО УЧИЛИШТЕТО209

Проф. д-р Савица ДИМИТРИЕСКА, Проф. д-р Љиљана КОНЕСКА

ЗЕЛЕН МАРКЕТИНГ И ОДДРЖЛИВ РАЗВОЈ224

Проф. д-р Савица ДИМИТРИЕСКА

НЕВРОМАРКЕТИНГ – ВРСКА ПОМЕЃУ НАУКАТА И БИЗНИСОТ237

Assistant prof. Biljana PETREVSKA

ESTIMATING TOURISM CONTRIBUTION TO MACEDONIAN ECONOMY..248

М-р Тања КАУРИН

КОНЦЕПТОТ НА ЛИКВИДНОСТА ВО БАНКАРСКАТА ТЕОРИЈА И ПРАКТИКА.....261

М-р Биљана ТРАЈКОВСКА

ИНТЕРНЕТОТ ВО ФУНКЦИЈА НА ОПШТЕСТВЕНИОТ РАЗВОЈ.....286

Бојан ШАЈНОСКИ

ОДЛУЧУВАЊЕТО И ИНТЕРЕСИТЕ304

М-р Тане ДИМОВСКИ

ИНТЕРВЈУТО КАКО ПРОЦЕС ОД МЕНАѢМЕНТОТ НА ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ НА ОРГАНИЗАЦИЈА313

Д-р Ристо ФОТОВ, М-р Влатко ПАЧЕШКОСКИ

НЕКОИ АСПЕКТИ ЗА ВЛИЈАНИЕТО НА ТЕХНОЛОШКИОТ НАПРЕДОК И ИНОВАЦИИТЕ ВРЗ ЕКОНОМСКИОТ РАЗВОЈ.....323

Assistant prof. Vesna GEORGIEVA SVRTINOV, PhD Riste TEMJANOVSKI, Assistant prof. Janka DIMITROVA

GLOBALIZATION AND THE INCOME DISTRIBUTION BETWEEN THE COUNTRIES.....334

Assistant prof. Olivera GJORGIEVA - TRAJKOVSKA, Assistant prof. Janka DIMITROVA, Assistant prof. Aleksandar KOSTADINOVSKI

THE IMPLICATIONS OF GLOBAL FINANCIAL CRISIS ON DEVELOPING COUNTRIES- WITH SPECIAL REFERENCE TO MACEDONIA347

Д-р Ирена АНДРЕЕСКА

ЕКОНОМСКА НЕЕДНАКВОСТ КАКО ПРОИЗВОД НА ГЛОБАЛИЗАЦИЈАТА367

Д-р Александар КОСТАДИНОВСКИ, Д-р Оливера ЃОРГИЕВА ТРАЈКОВСКА, М-р Благица КОЛЕВА

ФАКТОРИТЕ НА ВЛИЈАНИЕ ВРЗ ПЕРФОРМАНСИТЕ НА ЗДРАВСТВЕНАТА РАБОТНА СИЛА.....377

М-р Драгана ЛАЗАРЕВСКА

НЕВРАБОТЕНОСТА ПРИЧИНИТЕЛ ЗА ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА СИРОМАШТИЈАТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА.....390

М-р Тања КРСТЕВА

КОМПОНЕНТИ НА МОДЕРНИОТ МАРКЕТИНГ ИНФОРМАЦИОНЕН СИСТЕМ409

М-р Тања КРСТЕВА, М-р Елена КОНЕСКА-ИЛИУ

АСПЕКТИ НА ИНФОРМАЦИОНИОТ СИСТЕМ ЗА ПЛАНИРАЊЕ (ЕРП)...420

М-р Елена ПАГОВСКА, М-р Милена ПАГОВСКА

ФИНАНСИРАЊЕ НА КАПИТАЛНИТЕ ИНВЕСТИЦИИ ВО ОПШТИНИТЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ПРЕКУ ЈПП.....431

M.Sc. Milena PAGOVSKA

CONSUMER ETHNOCENTRISM AMONG MACEDONIAN CONSUMERS AND ITS EFFECTS ON THE PURCHASE DECISION447

M.Sc. Daniela KOTESKA LOZANOSKA, M.Sc. Goran SHIBAKOVSKI

HUMAN RESOURCES AND ECONOMIC DEVELOPMENT.....464

М-р Анита СКРЧЕСКА

**ПРЕДИЗВИЦИТЕ НА СМЕТКОВОДСТВОТО НА МЕНАЏМЕНТОТ ПРИ
УТВРДУВАЊЕТО НА ИНТЕРНИТЕ ЦЕНИ ВО МУЛТИНАЦИОНАЛНИТЕ
ПРЕТПРИЈАТИЈА ВО УСЛОВИ НА ЕКОНОМСКА КРИЗА.....477**

М-р Верица НЕДЕЛКОВСКА, М-р Елена НАУМОВСКА

**ГРАДЕЊЕ БИЗНИС СТРАТЕГИИ СО ПРИМЕНА НА АНАЛИТИЧКА И КРЕАТИВНА
СПОСОБНОСТ.....490**

М-р Шкодрани ДАРДИШТА, М-р Верица НАЈДОВСКА

**ПЕРСПЕКТИВА И ПРОГНОЗИ ЗА ПОДОБРУВАЊЕ НА КВАЛИТЕТОТ НА
РАБОТАТА НА ЈАВНАТА УСТАНОВА ВО КОМПЛЕКСОТ НА ЗДРАВСТВЕНИОТ
СЕКТОР504**

Доц. д-р Александра АНДРЕСКА САРЕВСКА, М-р Верица НАЈДОВСКА

КОРИСТ И БАРИЕРИ ПРИ СПРОВЕДУВАЊЕ НА ONLINE БИЗНИС.....512

Проф. д-р Алекса СТАМЕНКОВСКИ

УЛОГАТА НА МАРКЕТИНГОТ ВО ЕКОНОМСКИОТ РАЗВОЈ.....520

Д-р Весна ГРОЗДАНОВСКА

ИНДУСТРИСКИОТ МЕНАЏМЕНТ И ЕКОНОМСКИОТ РАЗВОЈ530

М-р Мирослав МИТРОВСКИ

**МЕЃУНАРОДНИТЕ ФИНАНСИСКИ ТЕКОВИ И ЕКОНОМСКИОТ РАЗВОЈ НА
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА.....540**

Д-р Иван ИГЊАТОВ

**ВАЖНОСТА НА СОЦИЈАЛНАТА РЕВИЗИЈА КАКО АЛАТКА ЗА ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА
ОТЧЕТНОСТА И ТРАНСПАРЕНТНОСТА ВО
РАБОТЕЊЕТО.....553**

Деан КОЦЕВСКИ, Д-р Иван ИГЊАТОВ

**ВАЖНОСТА НА СТРАТЕШКИОТ ПРИСТАП ПРИ ИМПЛЕМЕНТИРАЊЕ НА
СИСТЕМ ЗА МЕНАЏИРАЊЕ НА ДОКУМЕНТИ ЗА ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА
ЕФЕКТИВНОСТА НА РЕВИЗОРСКИТЕ АКТИВНОСТИ567**

PhD Ljubo PEJANOVIC

**COORDINATED PREVENTION AND SUPPRESSION CRIME IN MACEDONIA AND
REPUBLIC OF SERBIA.....582**

Доц. д-р Билјана ТОДОРОВА

**ПРАВО НА СТРАНЦИТЕ ДА СТАПУВААТ ВО РАБОТНИ ОДНОСИ ВО РЕПУБЛИКА
МАКЕДОНИЈА.....593**

Марија СРБИНОВСКА

ПРЕТРЕС.....610

Доц. д-р Рабије МУРАТИ

**КОНЦЕПТУАЛНА РАМКА НА ДЕМОКРАТИЗАЦИЈАТА НА ОБРАЗОВАНИЕТО
.....619**

Докторант Фатон ШАБАНИ

**ИСКЛУЧОЦИТЕ ОД ПАТЕНТНА ЗАШТИТА СПОРЕД ЗАКОНОТ ЗА ИНДУСТРИСКА
СОПСТВЕНОСТ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА.....632**

М-р Валдета ЗАНУНИ-ИДРИЗИ, М-р Афрдита ИЛАЗИ-ХОЏА

**ФОРМАТИВНОТО ОЦЕНУВАЊЕ ВО ФУНКЦИЈА НА ГРАДЕЊЕ НА ДОБРИ
ОДНОСИ МЕЃУ УЧЕНИЦИТЕ И НАСТАВНИЦИТЕ И НЕЈЗИНОТО ВЛИЈАНИЕ ВРЗ
ПОСТИГАЊАТА НА УЧЕНИЦИТЕ645**

Проф. д-р Слободан ШАЈНОСКИ

ПРИВАТИЗАЦИЈАТА И АКЦИОНЕРСКАТА СОПСТВЕНОСТ660

Проф. д-р Живко АНДРЕВСКИ, Доц. д-р Билјана ТОДОРОВА

**ПРЕДИЗВИЦИТЕ НА ПРАВНАТА НАУКА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
.....671**

Прод. д-р Виолета НИКОЛОВСКА

ИНТЕРДИСЦИПЛИНАРНОСТА ВО НАУКАТА И ЛИНГВИСТИКАТА683

М-р Росана ЈАНЕВСКА

**КАЗНЕНО – ПРАВНИ И МОРАЛНО – ЕТИЧКИ АСПЕКТИ НА
КЛОНИРАЊЕТО.....696**

Д-р Македонка РАДУЛОВИЌ

**ИДНИНАТА НА НАУКАТА ЗА СЕМЕЈСТВОТО ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
.....714**

Доц. д-р Ивица МАКСИМОВСКИ

ИНВЕСТИРАЊЕ ВО ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА732

М-р Марјан ГАБЕРОВ

ТРАНСНАЦИОНАЛЕН ОРГАНИЗИРАН КРИМИНАЛИТЕТ.....750

Далина НАЌЕВА-ПОТУРАК

ПРАВНА РАМКА ЗА ФУНКЦИОНИРАЊЕ НА МИНИСТЕРСТВОТО ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА765

Александар КРСТЕВСКИ

ЕВРОПСКАТА УНИЈА КАКО СУБЈЕКТ НА МЕЃУНАРОДНОТО ПРАВО .782,

Проф. д-р Владо ВАНКОВСКИ, Дијана АНГЕЛЕСКА

МОРАЛНА РЕЦЕСИЈА НА НАУКАТА-СТОМАТОЛОГИЈАТА ДЕНЕС796

Доц. д-р Елизабета СТАМЕВСКА, Антониела СТАМЕВСКА

АСПЕКТИ НА СИСТЕМОТ ЗА ОБЕЗБЕДУВАЊЕ КВАЛИТЕТ ВО ВИСОКОТО ОБРАЗОВАНИЕ810

Душко ПЕТРОВ

ГЛАСАЧКО ОДНЕСУВАЊЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА.....821

M.Sc. Afroditа NIKOLOVA

A READER-RESPONSE DISCUSSION OF "ANGEL LEVINE" BY MALAMUD: DOES READING REALLY CHANGE US FOR THE BETTER?.....837

Проф. д-р Драге ПЕТРЕСКИ, Проф. д-р Ненад ТАНЕСКИ, Проф. д-р Андреј ИЛИЕВ

ИСПОРАКИТЕ НА ОРУЖЈЕ НА ЗЕМЈИТЕ ВО РАЗВОЈ858

М-р Александар НАЦЕВ, М-р Митко ВЕЉУСЛИЕВ

БЕЗБЕДНОСНИТЕ АСПЕКТИ НА РАЗВОЈОТ НА ОПШТЕСТВОТО.....876

Проф. д-р Методија ДОЈЧИНОВСКИ

ПРИМЕНА НА РАЗУЗНАВАЧКАТА ДЕЈНОСТ ПРИ СПРОВЕДУВАЊЕ НА МИСИИТЕ НА ВОЕНИТЕ АТАШЕА888

Проф. д-р Андреј ИЛИЕВ, Проф. д-р Драге ПЕТРЕСКИ, М-р Драган ЃУРЧЕВСКИ, Трајче ДЕНЧЕВСКИ

ЕВОЛУТИВЕН РАЗВОЈ НА МИСИЈАТА ИСАФ НА НАТО И НЕЈЗИНИТЕ ИДНИ ИМПЛИКАЦИИ ВРЗ ГЛОБАЛНАТА БЕЗБЕДНОСТ.....906

Доц. д-р Викторија КАФЕЦИСКА

РАЗЛИКИТЕ МЕЃУ НАЦИОНАЛНОТО И МЕЃУНАРОДНОТО ОПШТЕСТВО - ОРГАНИЗАЦИЈА НА МОЌТА.....932

М-р Филимена ЛАЗАРЕВСКА

МЕНТАЛНОТО РАСТРОЈСТВО F22 КАКО ГЛАВЕН ИНДИКАТОР ЗА ПРИЧИНСКО ПОСЛЕДИЧНА ПОВРЗАНОСТ НА КРИМИНОГЕНОТО ОДНЕСУВАЊЕ.....944

М-р Стефанија АГРОТОВА

ВЛИЈАНИЕТО НА ЕТНИЧКАТА РАЗЛИЧНОСТ ВРЗ РАЗВОЈОТ НА ОПШТЕСТВОТО963

Проф. д-р Слободанка ТОДОРСКА-ЃУРЧЕВСКА

СТРУКТУРНИТЕ ЕЛЕМЕНТИ НА ЕМОЦИОНАЛНАТА ИНТЕЛИГЕНЦИЈА975

Проф. д-р Стојан СЛАВЕСКИ

РЕФОРМИТЕ НА БЕЗБЕДНОСНИОТ СИСТЕМ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА: ОД СЕГМЕНТИРАН ДО ИНТЕГРИРАН БЕЗБЕДНОСЕН СИСТЕМ?996

Фатмир ИБИШИ

КРИВИЧНОТО ДЕЛО "КРИУМЧАРЕЊЕ НА МИГРАНТИ" ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА.....1014

Д-р Фердинанд ОЦАКОВ, Проф. д-р Атанас КОЗАРЕВ, Мирјана МАНЕВСКА

УЛОГАТА НА БЕЗБЕДНОСНИТЕ СЛУЖБИ ВО СПРАВУВАЊЕТО СО ПСИХОЛОШКО-ПРОПАГАНДНИТЕ ДЕЈСТВА – КЛУЧЕН ФАКТОР ВО ОДБРАНАТА НА НАЦИОНАЛНАТА БЕЗБЕДНОСТ НА ДРЖАВАТА.....1029

Александар ТРАЈКОВСКИ

ИМПЛИКАЦИИТЕ НА ГЛОБАЛИЗАЦИЈАТА ВРЗ ПОДЕМОТ НА ОРГАНИЗИРАНИОТ КРИМИНАЛ ВО 21-ОТ ВЕК.....1047

Проф. д-р Душко СТОЈАНОВСКИ, М-р Саит САИТИ

ОДГОВОРНОСТ НА РАБОТНИЦИТЕ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ – СО ПОСЕБЕН ОСВРТ НА ПРЕКРШОЧНАТА ОДГОВОРНОСТ1059

M.Sc. Jovica MIJALKOVIC, PhD Petar NAMICEV

СОВРЕМЕНАТА УРБАНИЗАЦИЈА И ВЛИЈАНИЕТО ВРЗ СОВРЕМЕНИОТ КОНЦЕПТ НА ГРАДОТ.....1076

Проф. д-р Петар НАМИЧЕВ

ВЛИЈАНИЕТО НА СОВРЕМЕНАТА УРБАНИЗАЦИЈА ВРЗ КОНЦЕПТОТ НА ЖИВЕАЛИШТАТА.....1092

M.Sc. Valentina PAJAZITI, M.Sc. Mensur PAJAZITI

FASHION AND DESIGN AS THE CHALLENGE IN SCIENCE.....1107

М-р Марина КОЦАРЕВА РАНИСАВЉЕВ

НАУКАТА И УМЕТНОСТА ВО ВИЗИЈАТА НА ПОСТМОДЕРНИТЕ ДИЗАЈНЕРИ1116

Мимоза КЛЕКОВСКА, Цвета МАРТИНОВСКА

ХАРМОНИСКИТЕ ПРОПОРЦИИ КАКО БИТЕН ЕЛЕМЕНТ ВО ПРЕПОЗНАВАЊЕТО НА СТИЛСКИТЕ ОСОБЕНОСТИ КАЈ ФОРМИТЕ ОД ЦРКОВНОСЛОВЕНСКАТА АЗБУКА1137

PhD Aleksandra STANKOVSKA, M.Sc. Jovica MIJALKOVIC

ARCHITECTURAL DESIGN AND REAL ESTATE VALUES1166

М-р Стојанка МАНЕВА-ЧУПОСКА - ЈАНА, Елена МАКАРОСКА

ВЛИЈАНИЕТО НА СОВРЕМЕНАТА УРБАНИЗАЦИЈА ВРЗ УМЕТНОСТА1193

MA Gordana VRENCOSKA

THE PROSPECTS OF INCLUSIVE DESIGN IN THE MACEDONIAN CIVIL SOCIETY1209

Цветлана ТАСЕВСКА, Марјана АНДРИЈЕСКА, Проф. д-р Ристо ХРИСТОВ

КРИПТОГРАФСКА ЗАШТИТА НА БАЗА НА ПОДАТОЦИ.....1226

Катерина МИТКОВСКА-ТРЕНДОВА, Проф. д-р Росе СМИЛЕСКИ

РЕАЛНОСТА, ЕКСПЕРИМЕНТОТ И МАТЕМАТИЧКИОТ МОДЕЛ1239

PhD Biljana PERCHINKOVA, PhD Andrej CVETKOVSKI, PhD Irena PLETIKOSA CVIJIJKJ

SOLVING SYSTEMS OF NONLINEAR EQUATIONS BY DIMENSIONALITY AUGMENTATION.....1251

Зорица КАЕВИЌ, Д-р Сашо ГЕЛЕВ, Проф. д-р Атанас КОЗАРЕВ

ФОРЕНЗИКА НА USB И COMPACT FLASH МЕМОРИСКИ УРЕДИ1264

1153 М-р Стојанка МАНЕВА-ЧУПОСКА - ЈАНА СЛОБОДАТА И ВИСТИНАТА КАКО ИДЕНТИТЕТИ ВО МОДАТА1153

M.Sc. Anis SEFIDANOSKI, PhD Biljana PERCHINKOVA

NEW MODEL OF ESUPPORT BASED ON MACHINE AUGMENTED INTELLIGENCE.....1285

M.Sc. Irena SKRCHESKA, M.Sc. Anis SEFIDANOSKI

CLOUD-BASED OPEN INNOVATION PLATFORM1293

Д-р Александар КОСТАДИНОВСКИ / *Dr. Aleksandar KOSTADINOVSKI*
Faculty of Economics, University "Goce Delchev" Shtip, Macedonia

Д-р Оливера ЃОРГИЕВА ТРАЈКОВСКА / *Dr. Olivera GJORGIEVA- TRAJKOVSKA*
Faculty of Economics, University "Goce Delchev" Shtip, Macedonia

М-р Благица КОЛЕВА / *M.Sc. Blagica KOLEVA*
Faculty of Economics, University "Goce Delchev" Shtip, Macedonia

ФАКТОРИТЕ НА ВЛИЈАНИЕ ВРЗ ПЕРФОРМАНСИТЕ НА ЗДРАВСТВЕНАТА РАБОТНА СИЛА

Анстракт: Човечките ресурси во здравствената заштита се централни во управување и испорака на здравствените услуги. Перформансите на секоја организација зависат од достапноста, напорот и миксот на вештини на нејзината работна сила. Условите на ангажирање на работната сила ги вклучуваат елементите како што се работните услови, надоместот и бенефициите. Здравствена работна сила со добра изведба е онаа која работи на начин кој што е одговорен, праведен и ефикасен во постигнување на најдобрите можни здравствени резултати, при дадени расположливи ресурси и околности.

Клучни зборови: поттикнувачи, здравствена работна сила, перформанси

Abstract: The human resources in health care are central in the management and delivery of health care services. The performances of any organization depends on the availability, the effort and the mix of skills of its workforce. The terms of engagement of the workforce include elements such as working conditions, compensation and benefits. Health care workforce with good performance is one that works in a way that is responsible, fairness and efficient in achieving the best health outcomes possible, given available resources and circumstances.

Keywords: drivers, health care workforce, performances.

Вовед

Здравствената работна сила ја сочинуваат две групи на здравствени работници: во првата група се лицата кои ги испорачуваат здравствените услуги, било да се персонални или неперсонални, и кои се нарекуваат даватели на здравствени услуги (пред сè се мисли на лекарите, медицинските сестри, останатиот медицински персонал); втората група ги опфаќа луѓето кои не се ангажирани во директната испорака на услугите, станува збор за работници ангажирани во здравственото управување и поддршка. Без оглед на категоријата, ефективната стратегија за подобрени перформанси на работната сила треба да биде фокусирана на три клучни предизвици: подобрување на процесот на селекција и регрутирање на работната сила (образование), помагање на постојната работна сила да работи подобро (континуирана обука) и намалување на стапката според која здравствените работници ги напуштаат институциите (мотивација).

Проучувањето на перформансите треба да ги открие областите каде работната сила функционира добро и областите каде што се потребни извесни подобрувања. Вообичаен пристап во ваквото проучување е да се дефинираат четирите димензии на перформансите на работната сила, кои придонесуваат за подобра испорака на здравствените услуги и подобрување на здравјето на популацијата (табела 1).

Табела 1: Демензии на перформансите на здравствена работна сила Димензија	Опис
<i>Расположливост</i>	Достапноста низ термините на просторот и времето: ја опфаќа дистрибуцијата и присутноста на постојните работници низ популацијата.
<i>Компетентноста</i>	Ја опфаќа комбинацијата на технички знаења, вештини и однесување на здравствената работна сила.
<i>Одговорноста</i>	Луѓето да се третираат пристojно, без оглед на тоа дали нивното здравје се подобрува или не, или пак за тоа какво е нивното потекло.
<i>Продуктивноста</i>	Генерирање на максимум ефективни здравствени услуги и можни здравствени резултати од постојниот број на здравствени работници; редуцирајќи го непотребното трошење на времето и вештините на персоналот

За да разбереме зашто здравствените работници покажуваат различни перформанси, потребно е да се согледаат факторите кои ги стимулираат / дестимулираат резултатите на поединците и здравствената работна сила во целина.

Поттикнувачи врз перформансите на здравствените работници

На слика 1 се прикажани некои од клучните поттикнувачи и нивното влијание врз карактеристиките на работната сила. Некои од ваквите инструменти се релативно лесни за имплементирање, а други се покомплексни. Некои нудат очекување кон подобрени резултати на релативно пократок период, а други на подолг период. Некои се со низок трошок за реализација, а други се скапи. Подобреното работење и продуктивност на работната сила вообичаено е резултат од пакетот на поврзани синхронизирани интервенции, отколку на некоординирани и изолирани интервенции.¹

Селектирањето на вистинските инструменти кои треба да бидат употребени и проценката кога и каде треба да бидат употребени, бара не само познавање на самите инструменти, туку и разбирање на другите важни прашања кои можат да влијаат на тоа колку добро ваквите детерминанти функционираат, како што се структурата, културата и институционалниот капацитет на посматраната организација, и пошироките социјални вредности и очекувања. Превземените чекори да се постигне подобро работење и продуктивност може да бидат

¹ Buchanan J: Increasing the productivity of an existing stock of health workers. United Kingdom Department for International Development, 2005.

насочени на поединечно, тимско, организационо и на ниво на целиот здравствен систем. Некои од ваквите инструменти можат да бидат воведени во рамки на постоечкиот здравствен систем од страна на менаџерите на локалните здравствени установи или услуги. Други инструменти бараат донесување на одлуки од повисоките авторитети или од други сектори, особено ако станува збор за структурни промени. Во одредени моменти е прагматично за менаџерите да се фокусираат на една или две работи, врз кои што можат да остварат директно влијание и кои што можат да бидат променети полесно, но во други ситуации кога е потребно да се изврши позначајно подобрување во перформансите, потребно би било да бидат земени предвид посеопфатен сет на менаџерски и организациони промени.

Од страна на менаџерите при донесувањето на одлука за секој инструмент на влијание треба да бидат анализирани четири прашања: силата на базата на знаење и информации, како да се постигне полесна имплементација на инструментите, трошокот и временската рамка потребна за почувствување на ефектите од превземената акција.

Слика 1 Детерминанти врз четирите димензии на изведбата на работната сила



1. Поттикнувачи поврзани со работата

Развивање на јасни упаства за работата. Описите на работата кои јасно ги поставуваат целите, задолженијата, овластувањата и линиите на одговорност, се особено значајни за остварување на целите, за сите видови на работници.

Поддршка на нормите и кодексите на однесување. Изведбата на здравствените работници, покрај низ условите на компетентност и одговорност, е под влијание на нивното чувство за професионален идентитет, вокација и работна етика. Претставата за професионализам и вокација во здравството има долга историја. Скоро и да нема доктор и пациент кој што нема слушнато за Хипократовата заклетва, која што претставува најдолго преживеан етички кодекс на однесување. Од здравствените работници се очекува да се однесуваат себеси со интегритет,

несебичност во примената на техничките знаења и искуство, и да ги стават интересите на пациентите над сопствените.² Професионалните правила на однесување често се инсталирани преку непишани канали и е потребно време за нивно развивање, но тие стануваат значаен извор на внатрешна мотивација. Една од функциите на професионалните асоцијации е да се поттикне ваквото чувство на професионален идентитет и следствено на одговорност и повисок морал.

Многу работодавачи во современи услови пристапуваат кон експлицитни пишани правила на однесување за сите свои работници, кои се однесуваат на пример за точното време на доаѓање на работа, третманот на пациентите со достоинство и почит, нивно обезбедување со целосна информација, властите можат да воспостават регулатива која не дозволува приватна практика на здравствените работници од јавниот сектор и сл. За да се постигне посакуваниот ефект, ваквите правила и регулативи треба да бидат добро обзнаени и во случај на нивно прекршување треба да биде преземена акција. Лиценцата и акредитацијата се други средства за промоција на стандардите на здравствена заштита од постојните работници и институциите на кои тие припаѓаат.

Поврзување на вештините со задачите. Во богатите и сиромашните земји, како и во сите видови на установи, постојат бројни примери за неефикасно искористување на вештините на одделните здравствени работници или миксот на вештини во рамки на работната сила во целина. Вообичаени причини за ова се: задачите не соодветствуваат со вештините на одделниот работник; определени задачи консумираат значителен дел од времето; и работниците не се секогаш на работа во време кога обемот на работа е најголем, т.е. кога нивните вештини би биле најпродуктивни.

Спроведување на контрола. Контролата, особено ако е пропратена со ревизија и фидбек, постојано придонесува во подобрување на перформансите на здравствените работници, од давателите на здравствени услуги до менаџерите на здравствените установи. Доколку спроведените контроли стануваат јалови административни настани, или пак на нив се гледа како на детектори на грешки и причина за казнување, тогаш се смета дека тие имаат мал позитивен ефект или може да имаат негативни ефекти. Спротивно, контролата која е подржувачка, образовна и постојана и која помага да се решат специфични проблеми, може да го подобри работењето, задоволството во работата и мотивацијата.

2. Поттикнувачи поврзани со системот на поддршка

На секој работник му е потребна определена клучна поддршка во извршување на работата: надомест, информации и инфраструктура.

Обезбедување на соодветен надомест. Три аспекти на надоместот влијаат на однесувањето на здравствените работници: нивото и редовноста во плаќање, начинот на плаќање и другите стимулирања. Здравствените работници мора разумно да бидат исплатени за работата што ја извршуваат. Тие мора да примаат плата која ги покрива нивните животни трошоци; тие треба да веруваат дека нивната плата е пропорционална на нивните задолженија и дека е праведна во однос на другите кои извршуваат исти или слични работи, поседуваат исто или слично образование. Figuares и Robinson тврдат дека недоволното плаќање и чувството за неправедни разлики ја забавуваат продуктивноста и перформансите.³

Обезбедување на адекватни информации и комуникација. Информациите им помагаат на здравствените работници да ги извршуваат работите подобро, се додека е исполнета следнава клаузула: информацијата мора да биде релевантна за работата и достапна во моментот кога е

² Miettinen O.S: Ideas and ideals in medicine: fruits of reason or props of power? Journal of Evaluation in Clinical Practice, 1999, стр.107

³ Figuares J, Robinson R, eds: Purchasing to improve health systems performance. European Observatory on Health Systems and Policies, Brussels, 2005, стр 236

потребна, и работниците мора да имаат определен степен на доверба во информациите и да разберат што тие кажуваат. Здравствените работници имаат потреба од различни видови на информации од многу извори: медицински извештаи, извештаи за активноста на установата, финансиски извештаи, пописните листи и платните листи на здравствената работна сила, податоци од спроведени анкети на пациентите, и сл.

Подобрена инфраструктура и снабдување. Без оглед на тоа колку се мотивирани и вешти работниците, тие не можат соодветно да ги извршуваат своите работни задачи во установи во кои недостасува чиста вода, адекватна светлост, греење, возила, лекови, работна и технолошка опрема и други набавки. Наједноставен и највообичаен начин да се определат акциите кои ќе создадат најголеми и итни подобрувања во оваа насока е да се прашаат самите здравствени работници. Функционалните системи на поддршка бараат да се имаат во предвид и менаџментот и другите логистички работници, како што се магационерите, сметководителите, информатичарите, машинските техничари, болнички администратори и комерцијалистите. Ваквите работници често се испуштаат од предвид кога се водат дискусии поврзани со работната сила, но тие се критични во подобрување на испораката на здравствените услуги.

3. Поттикнувачи поврзани со поволна работна околина

Три видови на поттикнувачи можат да бидат искористени во промовирање на оспособлива работна околина.

Промовирање на доживотно учење. За добро извршување на работните задачи, на здравствените работници им е потребно ажурирано знаење. Медицината базирана на знаење, медицинските новитети во третирање на болестите и технолошки иновации, денес ја прават ваквата потреба уште понагласена.

Обуката е многу веројатно дека ќе го промени однесувањето на работникот во ситуација кога таа е интерактивна, базирана на реалните професионални проблеми и во спrega со континуираната или непрекината поддршка. Континуираниот професионален развој може да биде дефиниран како систематски, непрекинат, цикличен процес на самонасочено учење. Далечинското учење во неговите различни форми заслужува понатамошно елаборирање и практикување низ современите информационални технологии, при евидентна географска дистрибуција на здравствените работници, кои имаат потреба од постојан професионален развој.

Воспоставување на ефективен тимски менаџмент. Паралелно со промената во пристапите на професионален развој, се констатира дека постојат значајни јазови во рамки на тековниот одговор односно преземените акции од страна на менаџментот на институциите. Менаџерските вештини кои се однесуваат на формирање на тим и тимско одлучување попримаат мало внимание. Здравствените работници ќе бидат повеќе мотивирани кон подобрена изведба кога нивната организација и менаџери: обезбедуваат јасна претстава за визијата и мисијата на институцијата; прават луѓето да се чувствуваат признати и вреднувани без оглед на нивната работа; го слушаат персоналот и ја зголемуваат нивната партиципација во донесување на одлуките, со оглед на фактот дека тие непосредно се соочуваат со проблемите и неретко ги знаат решенијата; ја охрабруваат тимската работа, советување и воспитување; ја охрабруваат иновацијата и соодветната независност; придонесуваат во создавање на култура на оценување на способноста и споредба со стандардите; обезбедуваат кадровска структура и можности за промоција кои се транспарентни и праведни; даваат повратен ефект и награда за добрите перформанси, дури и доколку станува збор за симболични бенефити; користат расположливи санкции за сиромашните перформанси на начини кои се фер и праведни.

Комбинирање на задолженијата со одговорноста. Давањето определен степен на слобода на локалните менаџери во алокација на фондовите може да направи голема разлика во изведбата на персоналот и установата, од причина што ваквите менаџери можат брзо да се справат со

локалните проблеми непознати на повисоките нивоа на менаџмент. ⁴Механизмот на делегирање на одговорност на здравствените работници за нивните акции е своевиден начин за подобрување на продуктивноста и перформансите. Услугите можат да бидат организирани на многу различни начини, но менаџерите не можат да ги управуваат соодветно ваквите начини доколку не им е дадена барем определена контрола над парите и персоналот.

Поврзување на поттикнувачите со четирите димензии на перформансите на здравствената работна сила

На почетокот ги споменавме четирите посакувани димензии на перформансите на здравствената работна сила: расположливоста, компетентноста, задолженијата и продуктивноста. Табелата 2 обезбедува преглед за тоа кои поттикнувачи имаат најголемо влијание на секоја од ваквите димензии.

Заедничка техничка рамка (претставена преку слика 2) може да им помогне на властите и националните планери да ги разберат бројните и комплексни проблеми на човечките ресурси во здравството и да изнајдат разумни решенија.

Табела 2: Потенцијални ефекти на поттикнувачите врз перформансите на работната

Поттикнувачи			Димензии на перформансите на здравствената работна сила	
Расположливост	Компетентност		Одговорност	Продуктивност
1. Описи на работа	+	+	+	+
2. Норми и правила на однесување	++	+	++	+/++
3. Поврзување на вештините со задачите	+	+	+	+++
4. Поддржувачка контрола	+	+++	++	++
5(а) Ниво на плати	+++	+	+	++
5(б) Механизми на плаќање	++ / --	+/-	+/-	+++/- - -
6. Информации и комуникации	0	++	+	++
7. Инфраструктура и набавки	++	0	+	++
8. Доживотно учење	+	+++	+	+
9. Тимска работа и управување	+	+	++	+++
10. Задолженија со одговорност	++	+	++	+++

⁴ De Savigny D, Kasale H, eds: Fixing health systems. International Development Research Cen

Клуч: (+) позитивен ефект, (-) негативен ефект,
(+) определен ефект, (++) значаен ефект, (+++) солиден ефект

Посакуваната заедничка рамка потребно е да биде научно базирана, оперативно корисна и употреблива во мултисекторскиот и повеќестран контекст. Таа треба да ја опфати содржината и процесите инволвирани во развој и имплементирање на националната стратегија за човечки ресурси во здравството, да биде едноставна, но сеопфатна, да ги покаже меѓузависностите на различните партиципиенти, институции и пазарите на труд, инволвирани во здравствената работна сила. Без оглед на потешкотиите, без адекватни промени кои би ги поддржале подобрените перформанси на постојните здравствени работници, било каков вид на стратегии за регрутирање и задржување на здравствените работници би имале ограничен ефект.

Слика 2 Човечките ресурси во здравствената техничка рамка



(Извор: Костадиновски, А: *Макро и микро аспектите на трошоците во здравствениот сектор*. Економски факултет.Штип.2011, стр.93).

Заклучок

Здравствените организации мора да покажат добра изведба и да го развијат нивниот персонал до најголема можна мера, на тој начин обезбедувајќи место за поединците да напредуваат. Промените се потребни на неколку нивоа. Менувањето на законските и регулаторните рамки претставува комплексен и бавен процес. За да се обезбеди јавната доверба и доброто однесување на давателите на здравствена заштита при изградбата на капацитетите, потребно е значително да се инвестира во севкупната здравствена инфраструктура. Потребни се симултани напори на државните и општествените институции, како и оние на професионалните и граѓанските организации, за да се нагласат потенцијалните придобивки. Тоа значи дека паралелно со создавање на специфични технички тела за лиценцирање, акредитација и сл, треба да бидат воспоставени форуми кои ќе овозможат интеракција помеѓу различните групи, што за возврат се одразува преку признание и поддршката на нивните придонеси во подобрените перформанси на здравствениот систем.

Conclusion

Health care organizations must demonstrate a good performance and to develop their staff to the greatest extent possible, thus providing a place for individuals to thrive. Changes are needed at several levels. Changing the legal and regulatory framework is complex and slow process. To ensure public confidence and good behavior of healthcare providers in building the capacity, it is necessary to significantly invest in the overall health infrastructure. There is a need for simultaneous efforts of state and social institutions, as well as those of professional and civic organizations, to highlight the potential benefits. This means that parallel with the creation of specific technical bodies for licensing, accreditation, etc., should be established forums that allow interaction between different groups, which in turn will be reflected with recognition and support of their contributions to the improved performances of the health care system.

Користена литература

1. Buchan J: *Increasing the productivity of an existing stock of health workers*. United Kingdom Department for International Development, 2005.
2. De Savigny D, Kasale H, eds: *Fixing health systems*. International Development Research Centre. Ottawa, 2004.
3. Figueres J, Robinson R, eds: *Purchasing to improve health systems performance*. European Observatory on Health Systems and Policies, Brussels, 2005.
4. Miettinen O.S: *Ideas and ideals in medicine: fruits of reason or props of power?* Journal of Evaluation in Clinical Practice, 1999.
5. Костадиновски, А: *Макро и микро аспектите на трошоците во здравствениот сектор*. Економски факултет. Штип. 2011.